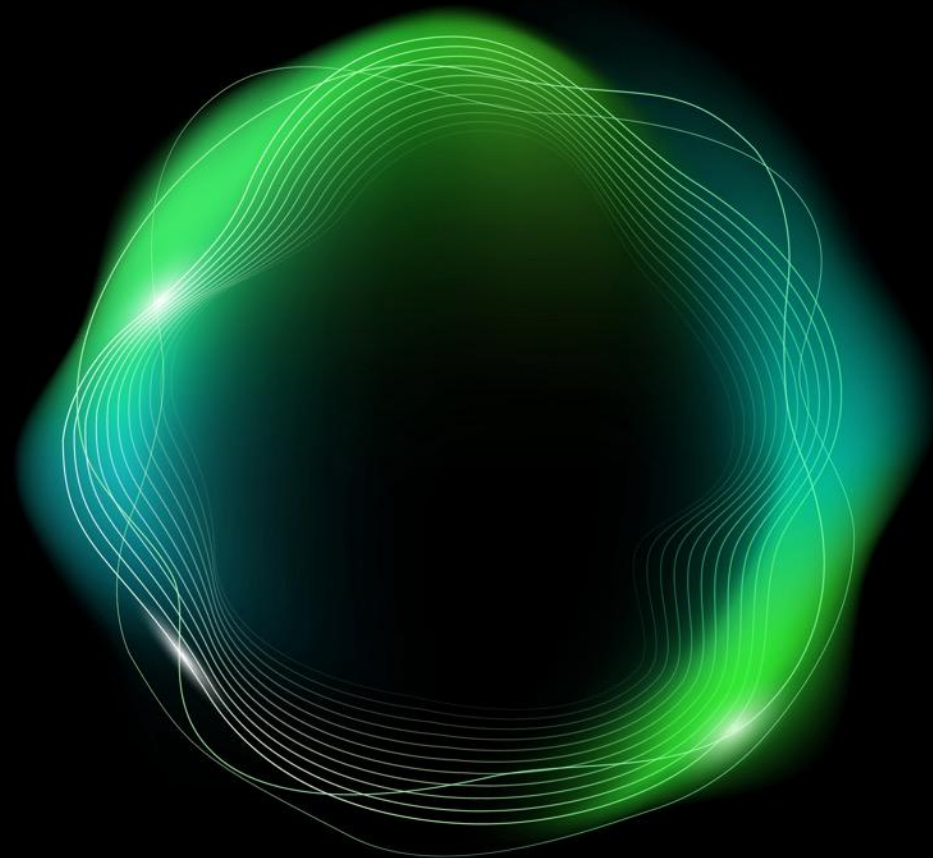




# Zmiany w prawie pracy w zakresie uprawnień PIP

Spotkanie Członków Forum Okrętowego

Gdańsk, 11 marca 2026 r.

# Aktualny status prac legislacyjnych

Nowa procedura ustalania stosunku pracy przez Państwową Inspekcję Pracy



## 17 lutego 2026 r.

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw



## Planowane wejście w życie

- ok. 3 miesiące od ogłoszenia ustawy (vacatio legis)
- realnie: III–IV kwartał 2026 r.



## Etap legislacyjny

Projekt zmian przeszedł etap rządowy i jest obecnie na **etapie prac parlamentarnych w Sejmie**



## Cel reformy

Wzmocnienie kompetencji PIP, w tym wprowadzenie możliwości ustalenia stosunku pracy przez inspekcję w drodze decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności

# Nowy projekt zmian w uprawnieniach PIP

Co się zmieniło?

Nowy projekt ustawy wprowadza **bardziej proceduralny model reklasyfikacji umów**, ale nadal pozostawia PIP silne narzędzia ingerencji w formy współpracy.



Najważniejsze zmiany względem poprzedniego projektu:

- decyzja o ustaleniu stosunku pracy **nie będzie pierwszym krokiem kontroli**
- zniesiono **automatyczny rygor natychmiastowej wykonalności decyzji**
- wprowadzono **interpretacje indywidualne GIP**
- doprecyzowano **procedurę odwoławczą do sądu pracy**
- Jednocześnie projekt wprowadza nowe mechanizmy wzmacniające ochronę osób wykonujących pracę.



## Kogo może kontrolować PIP

Po zmianach kontrola PIP może dotyczyć **każdego podmiotu korzystającego z pracy osób fizycznych**, niezależnie od formy współpracy.

Oznacza to możliwość kontroli także:

- przedsiębiorców współpracujących wyłącznie w modelu **B2B**
- podmiotów korzystających z **umów zlecenia lub umów o świadczenie usług**
- organizacji, które formalnie **nie zatrudniają pracowników**

Kontrola może dotyczyć także współpracy wykonywanej **w okresie do roku przed rozpoczęciem kontroli**.



**W praktyce oznacza to, że model współpracy z kontraktorami będzie jednym z głównych obszarów zainteresowania PIP**

# Dwuetapowy mechanizm działania PIP

Projekt  
wprowadza  
**dwuetapowy  
mechanizm  
działania PIP**

## 1. Kontrola i polecenie usunięcia naruszeń

Inspektor może nakazać:

- zawarcie umowy o pracę
- zmianę sposobu wykonywania umowy cywilnoprawnej

## 2. Dopiero brak wykonania polecenia może prowadzić do:

- decyzji o ustaleniu stosunku pracy
- skierowania sprawy do sądu pracy

W porównaniu z poprzednim projektem **jest to istotne  
złagodzenie regulacji**

# Co może zawierać decyzja PIP

Jeżeli PIP wyda decyzję o ustaleniu stosunku pracy, może określić m.in.:

- rodzaj umowy o pracy
- stanowisko / rodzaj pracy
- miejsce wykonywania pracy
- wymiar czasu pracy
- wysokość wynagrodzenia

---

Jeżeli nie będzie możliwe ustalenie tych elementów, projekt przewiduje domniemania:

- umowa na czas nieokreślony
- pełny etat
- wynagrodzenie co najmniej minimalne

Decyzja może więc w praktyce **samodzielnie ukształtować podstawowe warunki zatrudnienia.**

# Skutki decyzji PIP

Decyzja o ustaleniu stosunku pracy:

1. wywołuje skutki **od dnia jej wydania**
2. obejmuje konsekwencje w obszarze:
  - prawa pracy
  - składek ZUS
  - podatków

---

Jednocześnie:

- decyzja **co do zasady nie działa wstecz**
- skutki wsteczne może ustalić wyłącznie **sąd pracy**

To jedna z najważniejszych zmian względem wcześniejszych propozycji.

## Rygor i zabezpieczenie: ryzyko nadal istnieje

Nowy projekt usuwa automatyczny rygor natychmiastowej wykonalności decyzji PIP.

To złagodzenie względem wcześniejszych wersji projektu.

Jednak:

- decyzji nadal może zostać nadany **rygor natychmiastowej wykonalności**
- w praktyce na zasadach wynikających z **KPA**
- w toku sporu możliwe jest także **zabezpieczenie sądowe**
- zabezpieczenie może ograniczyć możliwość zakończenia współpracy z kontraktorem



---

**Dla organizacji oznacza to, że  
ryzyko szybkich skutków  
prawnych nadal pozostaje  
aktualne**

---

# Nowa ochrona osoby wykonującej pracę

Projekt wprowadza **mechanizm ochronny** w trakcie kontroli.

Jeżeli w czasie kontroli pracodawca:

- wypowie umowę cywilnoprawną
- zakończy współpracę
- uniemożliwi dalsze świadczenie pracy

to:

- stosunek pracy może zostać uznany **od dnia rozpoczęcia kontroli**
- stosuje się przepisy o **ochronie pracowników przed wypowiedzeniem**



---

**Mechanizm ten ma zapobiegać „zrywaniu współpracy” w trakcie kontroli.**

---

# Spór trafia bezpośrednio do sądu pracy

Nowy projekt upraszcza procedurę odwoławczą.

Od decyzji PIP:

- przysługuje odwołanie **bezpośrednio do sądu pracy**
- znika etap odwołania do Głównego Inspektora Pracy

Jednocześnie projekt wprowadza **prekluzję dowodową**:

- wszystkie argumenty i dowody powinny zostać przedstawione już w odwołaniu.



---

**W praktyce oznacza to konieczność bardzo dobrego przygotowania sprawy już na początku sporu.**

---

# Przyspieszenie postępowań sądowych

Projekt przewiduje również nowe rozwiązania proceduralne w sprawach o ustalenie stosunku pracy:

- możliwość wydania wyroku wstępnego dotyczącego istnienia stosunku pracy
- możliwość rozpoznania sprawy na posiedzeniu niejawnym

**Rozwiązania te mają na celu przyspieszenie rozpoznawania sporów dotyczących charakteru współpracy.**



# Nowe narzędzie dla firm – interpretacje PIP

Projekt  
wprowadza  
możliwość  
uzyskania  
**interpretacji  
indywidualnej  
GIP.**

## Interpretacja:

- dotyczy oceny, czy dana współpraca stanowi stosunek pracy
- wiąże organy PIP
- chroni przed sankcjami w zakresie objętym interpretacją

## Jednocześnie:

- **nie wyklucza kontroli**, jeżeli faktyczny model współpracy różni się od opisanego we wniosku.

# Współpraca PIP – ZUS – KAS

Projekt przewiduje znaczne zwiększenie wymiany danych pomiędzy:

- Państwową Inspekcją Pracy
- Zakładem Ubezpieczeń Społecznych
- Krajową Administracją Skarbową

Instytucje te mają korzystać ze **wspólnego systemu analizy ryzyka naruszeń**.



---

**Oznacza to większą koordynację kontroli oraz możliwość szybszego wykrywania nieprawidłowości.**

---

# Co to oznacza dla organizacji

**Nowy projekt zmienia sposób zarządzania ryzykiem w obszarze współpracy z osobami fizycznymi.**

Największe znaczenie będą miały:

- rzeczywisty sposób wykonywania pracy
- organizacja współpracy w praktyce
- przygotowanie organizacji na kontrolę

---

W wielu branżach oznacza to konieczność **ponownej oceny modeli współpracy B2B i zleceń.**

# Co firmy robią już dziś

W praktyce obserwujemy wśród przedsiębiorców:

- audyty współpracy z kontraktorami
- przegląd umów cywilnoprawnych
- porządkowanie praktyki współpracy
- przygotowanie procedur na wypadek kontroli PIP
- analizę potencjalnych skutków finansowych reklasyfikacji

---

**Największe znaczenie ma dziś prewencja i przygotowanie organizacji przed kontrolą.**

Dziękuję za uwagę



**Edyta Defańska-Czujko**

**Partner, Adwokat**

Deloitte Legal, Prawo HR

 [edefanskaczujko@deloitteCE.com](mailto:edefanskaczujko@deloitteCE.com)

 +48 538 640 961

Nazwa Deloitte odnosi się do jednej lub kilku jednostek Deloitte Touche Tohmatsu Limited, („DTTL”) i jej firm członkowskich oraz ich jednostek stowarzyszonych (zwanych łącznie „organizacją Deloitte”). DTTL (zwana również „Deloitte Global”), jej firmy członkowskie i podmioty z nimi powiązane są prawnie odrębnymi, niezależnymi podmiotami, które nie mogą podejmować decyzji ani zobowiązań za inne podmioty wobec osób trzecich. DTTL, jej firmy członkowskie i podmioty z nimi powiązane ponoszą odpowiedzialność wyłącznie za własne działania i zaniechania, a nie za działania i zaniechania innych firm członkowskich. DTTL nie świadczy usług na rzecz klientów. Więcej informacji można znaleźć na stronie: [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy sp.k. jest kancelarią prawną Deloitte, działającą pod marką Deloitte Legal w Polsce. Deloitte Legal jest marką kancelarii prawnych, prowadzących działalność w ramach firm członkowskich DTTL, podmiotów z nimi stowarzyszonych lub powiązanych, świadczących usługi prawne. Charakter tych powiązań i zasady świadczenia usług prawnych zależą od systemu prawnego, w którym prowadzą one działalność, co ma na celu zapewnienie zgodności z przepisami i regulacjami, dotyczącymi wykonywania zawodu, obowiązującymi w poszczególnych krajach. Każda firma, działająca pod marką Deloitte Legal, stanowi odrębny i niezależny podmiot prawny i nie może nakładać zobowiązań na inne firmy, działające pod tą marką. Każda z nich ponosi odpowiedzialność wyłącznie za własne działania i zaniechania, nie ponosi natomiast odpowiedzialności za działania i zaniechania innych kancelarii prawnych. Ze względów prawnych, regulacyjnych oraz innej natury nie wszystkie firmy członkowskie, podmioty z nimi stowarzyszone lub powiązane świadczą usługi prawne lub są kojarzone z obsługą prawną, prowadzoną pod marką Deloitte Legal.

W Polsce usługi na rzecz klientów świadczą: Deloitte Advisory spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., Deloitte Poland sp. z o.o., Deloitte Assurance Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (dawniej: „Deloitte Assurance sp. z o.o.”), Deloitte Assurance Polska sp. z o.o., Deloitte Doradztwo Podatkowe Dąbrowski i Wspólnicy sp.k., Deloitte PP sp. z o.o., Deloitte Advisory sp. z o.o., Deloitte Consulting S.A., Deloitte Legal, Gizicki i Wspólnicy sp. k., Deloitte Digital sp. z o.o., Deloitte CE Business Services sp. z o.o., Deloitte CE Business Delivery Solutions sp. z o.o., Deloitte UA sp. z o.o., Deloitte Digital BPO sp. z o.o. (wspólnie określane mianem „Deloitte Polska”), będące jednostkami powiązanymi z Deloitte Central Europe Holdings Limited. Deloitte Polska jest jedną z wiodących firm doradczych w kraju, świadczącą usługi profesjonalne w obszarach: audytu, doradztwa podatkowego, konsultingu, zarządzania ryzykiem, doradztwa finansowego oraz prawnego za pośrednictwem ponad 4600 profesjonalistów z Polski i zagranicy. Więcej informacji o Deloitte Polska: [www.deloitte.com/pl/onas](http://www.deloitte.com/pl/onas)

Powyższa publikacja zawiera jedynie informacje natury ogólnej. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL”), globalna sieć jej firm członkowskich oraz jednostek z nimi powiązanych (zwanych łącznie „organizacją Deloitte”) nie świadczą za jej pośrednictwem profesjonalnych usług ani nie udzielają profesjonalnych porad. Przed podjęciem jakichkolwiek decyzji lub działań, które mogą mieć wpływ na finanse lub działalność firmy, należy skorzystać z porady specjalisty.

Nie składamy żadnych oświadczeń, nie udzielamy gwarancji ani nie podejmujemy zobowiązań (jawnych ani dorozumianych) dotyczących dokładności i kompletności informacji zawartych w niniejszej publikacji. DTTL, jej firmy członkowskie, podmioty z nimi powiązane, ich pracownicy oraz agenci nie ponoszą odpowiedzialności za straty lub szkody, wynikające bezpośrednio lub pośrednio z wykorzystania niniejszej publikacji. DTTL i jej firmy członkowskie oraz podmioty z nimi powiązane stanowią oddzielne i niezależne podmioty prawne.

© 2025. Wszelkich informacji udziela Deloitte Polska.